

FORMACIÓN PROFESIONAL · GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS · UNIDAD 2

Elegir la modalidad de contrato

Tatiana pide «dos chicos para Navidad, lo más barato y sin papeles» y una técnica «de prácticas»: Oriana tiene hasta el martes 19 para un dictamen con modalidad, alternativas, norma y coste.

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a...

- Distinguir las modalidades de contrato vigentes y sus elementos.
- Comprobar la causa, la duración y los límites de un contrato temporal.
- Elegir entre un contrato formativo, uno temporal y uno indefinido según la persona y el puesto.
- Comparar el coste de cada alternativa y detectar el riesgo de fraude.
- Redactar un dictamen de modalidad que otra persona pueda revisar y firmar.

SITUACIÓN DE PARTIDA

«Lo más barato y sin papeles»

Jueves 14/10/2027. Tatiana, gerente de **Distribuciones Nogueral**, llama a Robledal: *«Necesito dos chicos para Navidad, lo más barato y sin papeles. Y una técnica de logística de prácticas para el almacén nuevo, desde enero»*.

Sabina pide datos: en Navidad, un **35 % más** de líneas de pedido, del **2 de noviembre al 31 de diciembre**; la técnica, **Nadia**, terminó el ciclo superior de Transporte y Logística en **junio de 2026**.

Oriana debe entregar el **martes 19** un dictamen: modalidad, dos alternativas como mínimo, norma y coste. *«Y recuerda: "sin papeles" no existe.»*

❓ ¿Qué contratos de trabajo conoces? ¿Cuáles crees que son temporales?

❓ ¿Por qué crees que la ley prefiere el contrato indefinido?

❓ Si una empresa necesita a alguien seis semanas, ¿qué tendría que escribir en el contrato?

❓ ¿Existe hoy el contrato «de prácticas» que pide Tatiana?

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

2.1 El contrato indefinido como regla y sus formas

2.2 Contratos por circunstancias de la producción

2.3 El contrato de sustitución

2.4 Los contratos formativos

2.5 Elegir y justificar la modalidad

Si no escribes la alternativa, nadie sabrá por qué


Oriana

Previsible: la campaña vuelve cada año. Gastamos 60 de los 90 días.

¿Y el coste? Pon el desempleo al 6,70 % y la indemnización, no solo el sueldo.


Sabina


Néstor

Falta la alternativa que descartas. Si no la escribes, nadie sabrá por qué.

Un solo mozo, entonces. Y la técnica, desde enero.


Tatiana

CLAVE

Un buen dictamen responde a cinco preguntas y deja escrita **la alternativa que descarta**.

Todo contrato se presume indefinido

⚖️

*«El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.» El de duración determinada «solo podrá celebrarse por **circunstancias de la producción** o por **sustitución** de persona trabajadora».*

Estatuto de los Trabajadores, art. 15.1 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Cualquier contratación laboral.

NO OBLIGA A…

«Es nuevo», «queremos probarle» o «es más barato» no son causas temporales.

CLAVE

Para comprobar si una persona encaja está el **periodo de prueba**, no un contrato temporal.

Lo que cambia es la jornada y el calendario

FORMA	PARA QUÉ SIRVE	EN LA CARTERA
Ordinario	Trabajo estable	Marcial, mantenimiento de Mirabel
A tiempo parcial	Menos horas que una jornada completa comparable	Milena, recepción de Albaida: 25 h, el 62,5 % de 40 h
Fijo discontinuo	Temporadas o trabajos intermitentes	Rania, campaña de otoño de Mirabel: llamamiento con 7 días de preaviso

CLAVE

Rania es indefinida: su antigüedad cuenta desde 2020, toda la relación.

Milena, 25 h: nunca una jornada completa

Pactadas ≤ 30 % (60 % por convenio) · voluntarias ≤ 15 %, solo en indefinidos

Pactadas (30 % de 25 h)	25 × 0,30	**7,5 h**
Voluntarias (15 % de 25 h)	25 × 0,15	**3,75 h**
Máximo semanal	25 + 7,5 + 3,75	**36,25 h**
Jornada de 20 h	20 + 6 + 3	**29 h**

Las pactadas exigen un contrato de al menos 10 horas semanales: con 8 h no se pueden pactar.

CLAVE

El tiempo parcial va **por escrito**, con horas y distribución, y con registro diario de jornada.

Elige la causa por lo que pasa, no por su nombre

	IMPREVISIBLES Y OSCILACIONES	OCASIONALES PREVISIBLES
Qué cubre	Aumento ocasional e imprevisible u oscilaciones, también por vacaciones	Situaciones ocasionales, previsibles, reducidas y delimitadas, como una campaña
Duración	Hasta 6 meses (convenio sectorial: 1 año); una prórroga	90 días al año natural por empresa (120 agroalimentario), no de una vez
Ejemplo	Mirabel reprocesa un lote por una avería	La campaña de Navidad de Nogueral

CLAVE

«Por necesidades de la empresa» no es una causa: sin causa comprobable, **la persona es fija**.

Días del calendario, no personas

Nogueral contrata dos mozos del martes 2/11 al viernes 31/12/2027.

Mar 15/12/2026

Previsión de 2027

Entregada a la delegada: «campaña de Navidad, hasta dos personas».

Mar 02/11/2027

Empieza la campaña

Dos mozos a la vez gastan los mismos días que uno.

Vie 31/12/2027

Fin de la campaña

60 días gastados; quedan 30.

Vie 31/12/2027

Previsión de 2028

Plazo para entregar la previsión anual de uso.

CLAVE

Si la campaña se repite cada año y se acerca a los 90 días, lo adecuado es un **fijo discontinuo**.

Noventa días, no de manera continuada



*Las empresas «solo podrán utilizar este contrato un máximo de **noventa días en el año natural**», que «no podrán ser utilizados de manera continuada», y en el último trimestre trasladan a la representación «una previsión anual de uso».*

Estatuto de los Trabajadores, art. 15.2 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Contratos por circunstancias de la producción ocasionales y previsibles.

NO OBLIGA A…

No se cuentan por persona contratada: dos personas a la vez gastan los mismos días.

CLAVE

2028: vuelta al cole (4–29/09, 26 días) + Navidad (16/11–31/12, 46 días) = **72 de 90**.

12 días por año, en proporción

Indemnización = 12 × días ÷ 365 × salario diario

Salario diario (1.500,00 € y dos pagas)	1.500,00 × 14 ÷ 365	**57,53 €**
Temporal de 90 días	12 × 90 ÷ 365 × 57,53	**170,23 €**
Omar, 60 días (21.450,00 € al año)	12 × 60 ÷ 365 × 58,77	**115,93 €**

Desempleo: 6,70 % empresa y 1,60 % persona, frente al 5,50 % y 1,55 % de un indefinido.

CLAVE

Con el mismo sueldo, un temporal **cuesta más** que un indefinido.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Nogueral contrata a dos mozos del 2/11 al 31/12/2027 con previsibles. ¿Cuántos de sus 90 días gasta?

A 120 días: 60 por cada mozo

B 60 días: se cuentan días del calendario

C 30 días: uno por cada dos

✔ Los 90 días se cuentan en el calendario de la empresa: dos personas a la vez gastan los mismos 60 días. Le quedan 30 (ET, art. 15.2).

Con nombre y causa, nunca «quien haga falta»

SUPUESTO	REQUISITO	LÍMITE
Reserva de puesto (IT, nacimiento, excedencia…)	Nombre de la persona sustituida y causa	Mientras dure la ausencia; hasta 15 días de coincidencia previa
Completar una jornada reducida	Nombre y causa	Mientras dure la reducción
Cubrir un puesto mientras se selecciona un fijo	Un proceso de selección real	Tres meses (o menos por convenio), sin repetirlo

Onintza sustituirá a Nayra durante su suspensión por nacimiento (febrero de 2028).

CLAVE

Sin indemnización, desempleo como un indefinido (5,50 % y 1,55 %) y sin cotización adicional por menos de 30 días.

Vacaciones no es reserva de puesto



Hotel en agosto

Cubrir las vacaciones de recepción es una **oscilación**: circunstancias de la producción.

VS



Hospital con una baja

Cubrir una baja médica con reserva de puesto es una **sustitución**.

CLAVE

Si la persona sustituida no vuelve, la sustitución pierde su causa: se termina o se hace indefinido.

Trabajo y aprendizaje: sin plan ni tutoría, indefinido

	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	PRÁCTICA PROFESIONAL
Para quién	Quien estudia y no tiene la cualificación	Titulados en los tres años siguientes (cinco con discapacidad)
Duración	De 3 meses a 2 años	De 6 meses a 1 año
Jornada y prueba	Hasta el 65 % / 85 %; sin prueba	La del puesto; prueba de un mes, salvo convenio
Retribución	Convenio o ≥ 60 % / 75 % del grupo; nunca menos del SMI proporcional	La del convenio o la del grupo

CLAVE

El contrato «de prácticas» no existe desde el **30 de marzo de 2022**.

Manda el límite más alto

Mínimo = máx(grupo × jornada × %, SMI × jornada)

1.er año: 60 % del grupo III	21.450,00 × 65 % × 60 %	**8.365,50 €**
1.er año: SMI proporcional	17.640,00 × 65 %	**11.466,00 €**
Horas efectivas, 1.er año	1.780 × 65 %	**1.157 h**
Horas efectivas, 2.º año	1.780 × 85 %	**1.513 h**

SMI de 2027 del caso: 1.260,00 € × 14 = 17.640,00 € (parámetro supuesto). 2026: 17.094,00 € (RD 126/2026).

CLAVE

Con 8.365,50 € no basta: el SMI proporcional, **11.466,00 €**, manda.

Práctica profesional hasta junio de 2029

Retribución anual = 12 × (base + plus) + 3 × base

Grupo I del CB	12 × (1.720,00 + 50,00) + 3 × 1.720,00	**26.400,00 €**
Contrato propuesto	Lun 10/01/2028 – mar 09/01/2029	**1 año**
Coste mensual para Nogueral	1.770,00 + 735,24	**2.505,24 €**

Plan formativo individual con tutoría que lo revisa cada trimestre.

CLAVE

Nadia cumple: título de junio de 2026, contrato antes de junio de 2029 (ET, art. 11.3.b).

Cinco preguntas antes de firmar

1

¿Permanente o temporal?

La necesidad manda, no el deseo de pagar menos.

2

¿Hay causa comprobable?

Qué pasa exactamente y hasta cuándo.

3

¿Quién es la persona?

Titulación, edad del título, si estudia.

4

¿Cuánto cuesta cada alternativa?

Salario, Seguridad Social, desempleo, indemnización.

5

¿Qué riesgo tiene?

Fraude, encadenamiento, falta de plan formativo.

CLAVE

Lo prepara una persona, lo revisa otra y lo firma Sabina; **la empresa decide**.

El encadenamiento hace fija a la persona



*Adquiere la condición de fija la persona que «en un periodo de veinticuatro meses hubiera estado contratada durante un plazo superior a **dieciocho meses**, con o sin solución de continuidad», con dos o más contratos por circunstancias de la producción.*

Estatuto de los Trabajadores, art. 15.5 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

La persona, y también el puesto aunque cambie quien lo ocupa.

NO OBLIGA A…

No se evita con pausas cortas entre contratos.

CLAVE

Tres contratos de seis meses en 22 meses ya suman 18: un cuarto la haría **fija**.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Un peón de Mirabel (1.330,00 € en 14 pagas) cubre 20 días una avería. ¿Qué paga Mirabel al terminar?

A Nada: dura menos de un mes

B 33,54 € de indemnización y la cotización adicional por menos de 30 días

C 33,54 € de indemnización, sin nada más

✔ Salario diario 1.330,00 × 14 ÷ 365 = 51,01 €; 12 × 20 ÷ 365 × 51,01 = 33,54 €. Y, por durar menos de 30 días, la cotización adicional (LGSS, art. 151): 3 × 11,56 = 34,68 € con los datos del caso.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El dictamen de la campaña de Navidad



Oriana, revisa Néstor, firma Sabina

Dictamen DIC-2027-14, martes 19/10/2027. Distribuciones Nogueral, S.L., B77777 670. Un 35 % más de líneas del 02/11 al 31/12/2027. Datos ficticios.

1. **La necesidad.** Un refuerzo en una campaña que se repite cada año.
2. **Alternativas.** Previsible (sí, 60 de 90 días, prevista el 15/12/2026): 5.161,92 €. Imprevisible: no, riesgo de fraude. Fijo discontinuo: 160,94 € menos. ETT: 5.987,83 € + IVA.
3. **Norma y límites.** ET, art. 15.1 y 15.2. Contrato escrito con la campaña y sus fechas; prueba de 15 días (máximo un mes); grupo III.
4. **El coste.** Noviembre 1.988,66 € + diciembre 3.173,26 € = **5.161,92 €** por mozo.
5. **Lo que falta.** La previsión de 2028 y estudiar un fijo discontinuo.

✔ Previsible del 02/11 al 31/12/2027: 5.161,92 € por mozo; dos mozos, 10.323,84 € con los mismos 60 días. Tatiana contrata a uno solo, Omar.

APRENDE CON LA IA

La respuesta que recibió Malik

Cinco afirmaciones de un asistente: tres errores. Pulsa cada tarjeta.

«Para una campaña que se repite cada año, el contrato por circunstancias previsibles»

OK

Es una situación ocasional, previsible y delimitada (ET, art. 15.2).

«Los 90 días se cuentan por persona: con dos personas te pasas»

BULO

Se cuentan días del calendario: dos personas dos meses gastan 60 días.

«Pacta dos meses de prueba, el máximo para quien no es técnico»

BULO

En un temporal de hasta seis meses, la prueba es de un mes.

«La previsión anual se entrega al firmar los contratos»

BULO

Se entrega en el último trimestre del año anterior.

REPASO

Ideas clave

- Todo contrato se presume indefinido; un temporal solo cabe por circunstancias de la producción o por sustitución (ET, art. 15.1).
- El tiempo parcial va por escrito; las complementarias pactadas exigen 10 h semanales y llegan al 30 %, y las voluntarias, solo en indefinidos, al 15 %.
- Los 90 días se cuentan en el calendario: dos mozos del 2/11 al 31/12/2027 gastan 60 días.
- La sustitución exige nombre y causa; no tiene indemnización y cotiza el desempleo como un indefinido.
- Dictamen DIC-2027-14: previsible para un mozo, 5.161,92 €; fijo discontinuo, 160,94 € menos; ETT, 5.987,83 € más IVA.
- Para probar a una persona está el periodo de prueba, no un temporal: si calla el convenio, 6 meses para técnicos titulados, 2 para el resto (3 en empresas de menos de 25) y 1 en temporales de hasta 6 meses.
- Imprevisibles: hasta 6 meses (1 año por convenio sectorial). Previsibles: 90 días al año natural por empresa, no de una vez, con previsión anual a la representación.
- Al terminar un temporal de producción: 12 días por año; desempleo al 6,70 % y 1,60 % frente a 5,50 % y 1,55 %; si dura menos de 30 días, cotización adicional.
- Formativos: alternancia sin cualificación (hasta 65 %/85 %, sin prueba) y práctica profesional en los 3 años siguientes al título (6 meses a 1 año); sin plan formativo, indefinido.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**